

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Argris dalam Tangkilisan (2005:139) mengungkapkan bahwa “efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”.

Menurut Sondang dalam Othenk (2008:4), efektivitas adalah pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara rasional dan ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan suatu perusahaan, salah satunya fasilitas kerja. Fasilitas adalah rasa menyenangkan yang diberikan kepada orang lain disertai kemudahan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Fasilitas kerja tidak dapat didefinisikan secara akurat karena fasilitas tidak dapat diukur, sifatnya lebih berorientasi kepada perasaan orang lain terhadap fasilitas

yang diberikan. Selain itu, fasilitas tidak dapat diberikan sebagai sampel dari fasilitas itu kepada pihak lain untuk diperlihatkan kepada orang lain. Setelah fasilitas diberikan, orang lain mungkin merasakan mendapatkan fasilitas yang sesuai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas juga sulit untuk distandarisasi karena fasilitas dapat dipandang berbeda-beda oleh orang yang berbeda dalam suatu kelompok budaya yang sama, oleh orang yang sama pada waktu dan suasana hati yang berbeda, oleh orang dengan latar belakang, sosial budaya fasilitas. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Allen dalam Suhardi 2001:59).

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi efektivitas kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012:64).

Etos kerja juga mendorong adanya efektivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah. Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat

kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan (Wirawan, 2012:97).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati merupakan salah satu pabrik gula yang ada di Jawa Tengah, yang terletak di jalan raya Tayu-Pati Km. 3 Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Pabrik Gula Pakis Baru diantaranya lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti suhu ruangan yang panas, kebisingan di tempat kerja terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan bekerja. Semakin baik lingkungan bekerja, maka semakin nyaman karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga karyawan semakin lebih efektif dalam bekerja. Selain itu, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kurang memadai, seperti halnya bangunan kantor yang sudah tua dan letak antar kantor satu dengan kantor yang lain berjauhan sehingga

menghambat mobilitas karyawan dan tidak tersedianya tempat istirahat bagi karyawan serta kamar mandi yang jumlahnya sedikit, sehingga kurang memadai jika banyak karyawannya. Hal ini menjadikan karyawan merasa kurang diperhatikan karena fasilitas yang kurang memuaskan ini, akibatnya karyawan dalam bekerja kurang semangat dan ini mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

Fenomena mengenai beban kerja adalah karyawan merasa tugas yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan, sehingga karyawan merasa terbebani sampai harus lembur kerja sesuai dengan perjanjian kerja. Namun, tanpa disadari hal itu membuat karyawan lelah di keesokan harinya yang pada akhirnya efektivitas kerja karyawan menurun. Kemudian, fenomena tentang etos kerja, yaitu banyak karyawan yang belum bisa bersikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan turunnya efektivitas kerja karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan secara maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan belum didapatkan hasil yang konsisten. Penelitian Syamsuri (2016) yang berjudul Analisis Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja PT. Andesmon Sakti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh antar variabelnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian Yuningshi (2017) berjudul Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja PT. Barata Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dalam

pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan beban kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Penelitian Paramitadewi (2017) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian Hakim (2017) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja PT. Sarana Sinar Sulawesi. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian Usoro dan Grace (2016) yang berjudul *Workload Related Stress and Job Effectiveness of Phapros in Cross River and Akwa Ibom States, Nigeria*. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis varian satu arah (ANOVA). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati”**.

1.2. Ruang Lingkup

PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati merupakan salah satu pabrik gula yang ada di Jawa Tengah. Produk PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati adalah gula pasir. Begitu banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan bagian produksi, ruang lingkup atau batasan dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Variabel independen terdiri dari fasilitas kerja, beban kerja, etos kerja dan lingkungan kerja, adapun variabel dependen adalah efektivitas kerja karyawan.
- 1.2.2. Obyek penelitian di PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati.
- 1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati bagian produksi.
- 1.2.4. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati Pabrik Gula Pakis Baru memiliki beberapa permasalahan terkait dengan fasilitas kerja, beban kerja etos kerja dan lingkungan kerja, yaitu suhu ruangan yang panas, kebisingan di tempat kerja terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi. bangunan kantor yang sudah tua dan letak antar kantor satu dengan kantor yang lain berjauhan sehingga menghambat mobilitas karyawan dan tidak tersedianya tempat istirahat bagi karyawan serta kamar mandi yang jumlahnya

terlalu sedikit, sehingga kurang memadai jika banyak karyawannya. Selain itu tugas yang diberikan karyawan melebihi batas kemampuan karyawan, sehingga karyawan merasa terbebani sampai karyawan kerja lembur sesuai dengan perjanjian kerja. Kemudian, karyawan belum bisa bersikap positif terhadap pekerjaannya karena etos kerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini mengakibatkan turunnya efektivitas kerja karyawan sehingga pekerjaan tidak berjalan secara maksimal. Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati?
- 1.3.2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati?
- 1.3.3. Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati?
- 1.3.4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati?
- 1.3.5. Apakah fasilitas kerja, beban kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati.
- 1.4.2 Menguji pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati.
- 1.4.3 Menguji pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati.
- 1.4.4 Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati.
- 1.4.5 Menguji pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Laju Perdana Indah (PG. Pakis Baru) Pati secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis, sebagai tempat untuk menerapkan teori yang didapat selama mengikuti kuliah dan menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis, sebagai penambahan referensi dan bahan bacaan tentang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan pihak karyawan perusahaan dalam menjaga etos kerjanya untuk kemajuan perusahaan yang baik sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

